

Wettbewerbsvorteile
Standortsicherung
Fachkräftemangel
Nachhaltigkeit
Gesundheit

BBGM-Regionaltreffen - FRANKEN

Ort: online

Moderator: Jürgen T. Knauf – Regionalgruppenleiter Franken

Datum: 15. Februar 2022

Uhrzeit: 14:00 bis 15:00 Uhr



Uhrzeit	Thema	Referent
14:00 Uhr	Begrüßung, Ablauf und (sehr) kurze Vorstellungsrunde	Regional- gruppenleiter / alle
14:05 Uhr	Neues vom BBGM	Regional- gruppenleiter
14:10 Uhr	Ergebnisse der Blitzumfrage „HR“	Jürgen T. Knauf
14:20 Uhr	Wie wirken sich die Probleme im Alltag aus?	alle
14:30 Uhr	Was sollten Personalverantwortliche / wir von HR / BGM tun?	alle
14:45 Uhr	Ausblick: Termin, Themen für das nächste Regionaltreffen, Referenten	alle
14:55 Uhr	Feedback: was sollen wir ändern, was beibehalten	Regional- gruppenleiter
15:00 Uhr	Ende der Veranstaltung	

bis 14:20 Uhr

Ergebnisse der Blitzumfrage „HR“

Blitzumfrage (1/4): Bedeutung vom BMG

- (BGM-)Strategie (fehlt / nicht konsequent)
- Mangelnde Finanzierungsmöglichkeit bei Personal und IT
- Finanzierung von BGM
- andere Themen werden als wichtiger angesehen und haben daher mehr Kapazitäten / Geld /Aufmerksamkeit vom Management
- Planungsunsicherheit in Projektphasen
- Bereitschaft zur Wiederaufnahme von BGM Themen wegen massivem Personalabbau in 2021 im Unternehmen

Blitzumfrage (2/4): BGM-Prozesse

- KMU wissen gar nicht wo und wie sie anfangen sollen
- Wir haben keinen Prozess (PDCA) hinter dem BGM / Personalentwicklung
- Gleichbehandlung von denen, die sich aktiv um Gesundheit bemühen und denen die ihren Körper ruinieren.
- kohärente Regelungen in Bezug auf covid-19: HomeOffice, Quarantäne, Lohnfortzahlung, Testpflicht, Maskentragen ...
- Zugänglichkeit an die Belegschaft für BGM Themen wegen geringer Präsenz (Anordnung Homeofficepflicht)
- Führen auf Distanz
- Fehlende Integration der IT Systeme
- interne Reibungsverluste / Silodenken

Blitzumfrage (3/4): Recruiting / Personalentwicklung

- Personalgewinnung
- Mangel an gewerblichen MA
- kompliziertere Personalakquisition
- stagnierende Personalentwicklung, weil Wesentliches eben nicht virtuell gestaltet werden kann

Blitzumfrage (4/4): Überlastung / Mangel an Resilienz

- Die Belegschaft ist physisch und psychisch am Anschlag
- Kapazitätsengpässe durch Corona führen zur rein operativen Abarbeitung von Aufgaben, keine Zeit für interne Optimierung
- Überlastung der Leistungsträger
- Überlastung
- Arbeit muss trotz Quarantäne erledigt werden. Home-Office vs. Freistellung?
- langwierige Krankheiten, die langwierig behandelt werden. -> Ausfallzeiten
- Gesundheit hybrid (Homeoffice und Büro)

bis 14:45 Uhr

Arbeitsinhalte des Treffens

Wichtigkeit / Brisanz / Handlungsbedarf der Themenfelder

Jeder bitte 3 Punkte links vom Themenblock "kleben" (max. 2 auf ein Block - nach: Wichtigkeit / Brisanz / Handlungsbedarf)

Bedeutung von BGM

- (BGM-)Strategie (fehlt / nicht konsequent)
- Mangelnde Finanzierungsmöglichkeit bei Personal und IT
- Finanzierung von BGM
- andere Themen werden als wichtiger angesehen und haben daher mehr Kapazitäten / Geld / Aufmerksamkeit vom Management
- Planungsunsicherheit in Projektphasen
- Bereitschaft zur Wiederaufnahme von BGM Themen wegen massivem Personalabbau in 2021 im Unternehmen

Recruiting

- Personalgewinnung
- Mangel an gewerblichen MA
- kompliziertere Personalakquisition
- stagnierende Personalentwicklung, weil Wesentliches eben nicht virtuell gestaltet werden kann

*Konsens der Teilnehmenden des Workshops:
Die Ergebnisse spiegeln die wahrgenommene Situation in Unternehmen wider je nach Region, U-Größe und Bundesland auch abweichend*

BGM-Prozesse

- KMU wissen gar nicht wo und wie sie anfangen sollen
- Wir haben keinen Prozess (PDCA) hinter dem BGM / Personalentwicklung
- Gleichbehandlung von denen, die sich aktiv um Gesundheit bemühen und denen die ihren Körper ruinieren.
- kohärente Regelungen in Bezug auf covid-19: HomeOffice, Quarantäne, Lohnfortzahlung, Testpflicht, Maskentragen ...
- Zugänglichkeit an die Belegschaft für BGM Themen wegen geringer Präsenz (Anordnung Homeofficepflicht)
- Führen auf Distanz
- Fehlende Integration der IT Systeme
- interne Reibungsverluste / Silodenken

Überlastung / Mangel an Resilienz

- Die Belegschaft ist physisch und psychisch am Anschlag
- Kapazitätsengpässe durch Corona führen zur rein operativen Abarbeitung von Aufgaben, keine Zeit für interne Optimierung
- Überlastung der Leistungsträger
- Überlastung
- Arbeit muss trotz Quarantäne erledigt werden. Home-Office vs. Freistellung?
- langwierige Krankheiten, die langwierig behandelt werden. -> Ausfallzeiten
- Gesundheit hybrid (Homeoffice und Büro)

Auswirkungen

Wie wirken sich die Probleme des "wichtigsten" Themenblocks im Alltag aus?



Auswirkungen - in Textform

- Wie wirken sich die Probleme des "wichtigsten" Themenblocks im Alltag aus?
- ohne Strategie, ist es schwierig ein Ziel zu definieren und dieses (messbar) zu erreichen
- motivationsbedingte Fehlzeiten steigen bei ausbleibender Wertschätzung durch den AG
- Geld verschwendet
- Geringe Wertschätzung wird empfunden, wenn der AG keine finanziellen Mittel für BGM zur Verfügung stellt
- keine Bereitschaft in BGM zu investieren
- die Fehleinschätzung "BGM bringt nichts" wird verstärkt
- Demotivation der Mitarbeiter - weil man allein gelassen wird im HO
- Mitarbeiterbindung sinkt, wenn AG sich nicht um die Gesundheit der MA kümmert
- das Thema "psychische Gesundheit" wird noch mehr vernachlässigt
- schon aufgebaute Strukturen und Prozesse werden vernachlässigt
- BGM fällt zunehmend in den Hintergrund

Aufgaben / Maßnahmen von Personal / HR / BGM

Was sollten Personalverantwortliche / wir von HR / BGM tun?



Aufgaben / Maßnahmen von Personal / HR / BGM - in Textform

- Eindringlich die Bereitstellung eines BGM Budgets beim AG einfordern mit konkreten Vorschlägen zu personellen Ressourcen
- Aufklärungs-arbeit - bottom up
- Kosten von fehlendem BGM kommunizieren
- Unterstützung durch externe Anbieter einholen (Krankenkasse,...)
- BGM in seinem Stellenwert „besser verkaufen“
- auf Pflichten des Arbeitgebers verweisen (Arbeitsschutz, PsyGB)
- Geschäftsführung sensibilisieren und aktivieren
- BGM in Budgetplanung offensichtlich berücksichtigen
- "Verbündete" im Unternehmen suchen
- Unterstützung durch externe Anbieter einholen (Krankenkasse,...)
- Befragung/ Beteiligung der MitarbeiterInnen
- Aktivierung der Mitarbeiter-vertretung (Personal-/Betriebsrat)
- BGM als begleitende, nicht als zusätzliche Belastung integrieren
- überbetriebliches Netzwerken
- BGM in seinem Stellenwert erhöhen
- Erfolge im BGM messbar und damit datenbasiert machen / Umfrage od. Fehlzeitenquote

Wünsche & Themen fürs nächste Treffen

Welche Themen wünsche ich mir für das nächste Treffen am 10.5.2022?

längerer
Austausch =
1,5 Stunden

mehr
Diskussion /
Erfahrungsaustausch

Vorstellungsrunde
über MIRO mit
dem jeweils
aktuellen
brennendem
Thema

Methoden und
Erfahrungen zu

HomeOffice
BGM
Corona

➤ Grundsätzlich:
Treffen mehr in Richtung Lösungen / Best Practices / Erfahrungen / lessons learned ausrichten.

Wünsche & Themen fürs nächste Treffen - in Textform

- längerer Austausch = 1,5 Stunden
- mehr Diskussion / Erfahrungsaustausch
- Methoden und Erfahrungen zu HomeOffice BGM Corona
- Vorstellungsrunde über MIRO mit dem jeweils aktuellen brennendem Thema

➤ **Grundsätzlich:**
Treffen mehr in Richtung Lösungen / Best Practices / Erfahrungen / lessons learned ausrichten.

Termin, Themen für das nächste Regionaltreffen, Referent(en)

- 10. Mai 2022
- 14:00 bis 15:30 Uhr
- Themen - tbd
- Referenten / Co-Moderatoren: wer mag sich aktiv einbringen?

Vielen Dank!



Jürgen T. Knauf
Regionalgruppenleiter Franken



SCOPAR GmbH

Postfach 6405 * D - 97015 Würzburg

Fon: +49 - 9321 - 3880100 * Fax: +49 - 9321 - 3880105

E-Mail: info@scopar.de * Web: www.SCOPAR.de